

LocknLock



락앤락 협력사 행동규범

# LocknLock Code of Conduct for Suppliers

# 락앤락 협력사 행동규범

## 1. 서문

### 가. 행동규범 목적

락앤락은 '사람 중심의 생활 혁신'이라는 브랜드 원칙 하에, 개발 단계에서부터 소비자 생활에 대한 깊은 이해를 담아 라이프 스타일을 제안하는 제품과 서비스를 선보이고 있습니다. 국내를 넘어 전 세계 120여 개국에 수출하는 글로벌 라이프 스타일 기업으로서, 세계 소비자들의 생활문화를 책임진다는 사명감으로 경영을 펼치고 있습니다. 무엇보다 사람과 환경을 기업의 주요 가치로 삼고 있는 만큼, 지역사회와 공존할 수 있는 지속가능한 성장을 위해 부단히 노력하고 있습니다. 락앤락은 협력사를 중요한 사업 파트너로 인식하고, 동사의 기업 가치를 공유하여 상생의 생태계를 만들어 나감으로써 사회로부터 더욱 신뢰받는 기업으로 성장하고자 합니다. 락앤락은 공정하고 투명한 공급망 구축 및 관리를 위해 본 행동 규범을 제정했으며, 이는 제품 생산과 관련된 모든 국내외 협력사(이하 "협력사")가 안전한 작업 환경을 갖추고, 근로자가 존중받는 동시에 환경 친화적이고 윤리적인 기업 운영을 위해 제정한 표준입니다.

본 행동규범은 국제 규범 및 기준, 그리고 법적 요구사항을 토대로 작성됐으며 책임감 있는 비즈니스연합(Responsible Business Alliance)의 행동규범을 참조했습니다. 본 규범과 현지 법규의 내용이 상충될 시에는 보다 엄격한 기준이 우선 적용됩니다.

### 나. 행동규범 대상

락앤락에 재화와 용역을 제공하거나, 기타 거래를 위해 계약을 체결한 모든 협력사는 본 행동규범을 준수해야 합니다. 본 행동규범의 적용 대상인 모든 협력사는 거래업체 (이하 협력사) 등 공급망 전반이 본 행동규범에서 제시하는 사항을 준수하도록 권고할 수 있습니다.

## 2. 윤리경영

### 가. 투명경영 및 반부패

협력사는 락앤락의 정도경영 방침에 따라 선물이나 뇌물수수, 횡령 및 특정 가치를 약속/제안하거나 허가/수령하는 모든 부패 행위를 정책적으로 금지하고 위반사항을 조사하고 제재 절차를 실행해야 합니다.

### 나. 이해상충 방지

① 협력사는 정해진 업무규정에 따라 책임의식을 가지고 업무를 처리해야 합니다.

② 협력사 임직원은 부당하거나 부적절한 이익을 목적으로 기타 수단을 약속·제안·허가·제공해서는 안 됩니다. 여기에는 임직원 개인의 이익을 위해 회사에게 손해를 끼치거나, 제 3자를 통해 개인의 이익을 약속 받는 행위를 포함합니다.

---

### 다. 불공정 거래 방지

- ① 협력사는 사업을 영위하는 각 국가별 공정거래 관련 법령 및 기준을 준수해야 합니다.
- ② 협력사는 시장 지배적 지위를 남용하거나, 거래상 지위를 남용하는 등 불공정한 거래 등을 통해 공정한 경쟁을 저해할 우려가 있는 행위를 해서는 안 됩니다.
- ③ 협력사는 상품 또는 용역의 가격, 공급량, 거래지역, 거래조건 등에 관해 다른 사업자와 부당하게 경쟁을 제한하는 행위를 할 것을 합의해서는 안 됩니다.
- ④ 협력사는 경쟁업체, 협력업체 또는 타기관으로부터 부정확한 방법으로 정보를 획득하지 않으며, 회사 또는 제 3자가 부정하게 획득한 정보를 사용하거나 공개해서는 안 됩니다.

---

### 라. 정보보호

- ① 협력사는 고객사 및 거래업체의 영업비밀이나 보안을 요하는 정보를 무단 유출하지 않으며, 업무 수행 시 취득한 정보는 사전허가 및 승인없이 보관 및 사용해서는 안 됩니다.
- ② 협력사는 지식재산권을 존중하며, 기술 및 노하우의 이전은 해당 권리를 보호하는 방식으로 이루어져야 합니다. 또한 락앤락의 정보를 안전하게 보호해야 합니다.
- ③ 협력사는 개인정보의 수집·이용 목적과 보유 및 이용 기간 등에서 일탈하지 않는 범위 내에서 개인정보를 수집·이용해야 하며, 개인정보 취급 및 활용에 대한 개인 정보 보호법을 준수 및 모니터링 해야 합니다.

---

## • 3. 환경

---

### 가. 환경경영

- ① 협력사는 환경에 대한 책임을 인식하고, 모든 사업활동 운영에서 발생될 수 있는 환경에의 부정적 영향을 최소화하고자 노력해야 합니다.
- ② 화학물질 및 폐기물 관리와 폐기, 재활용, 산업용수 관리와 재사용, 온실가스 및 대기배출물질 통제 등 환경 관련 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

---

### 나. 에너지 소비 및 온실가스 배출

- ① 협력사는 에너지 사용량 및 온실가스 배출량을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
- ② 협력사는 에너지 소비 및 온실가스 배출량을 감축하기 위해 노력해야 합니다.

---

### 다. 폐수 관리

협력사는 수자원 사용량 절감 및 재활용량 증대를 위해 노력해야 합니다. 또한, 배출되는 수질오염물질은 법적 기준에 따라 관리해야 합니다.

---

## 라. 대기오염물질 관리

협력사는 적절한 방법을 통해서 대기오염물질 배출을 최소화해야 합니다. 또한 배출되는 대기오염물질에 대해 현지 법규에 따라 관리 및 처리한 뒤 배출해야 합니다.

## 마. 폐기물 관리

협력사는 적절한 방법을 통해서 매립, 소각되는 폐기물 배출을 최소화해야 합니다. 또한, 폐기물 재사용, 재활용을 확대하고, 폐기된 원재료 및 부품 등을 회수하도록 노력해야 합니다.

## 바. 화학물질 관리

① 협력사는 사업 운영 과정에서 취급하는 화학물질이 운송, 보관, 사용, 폐기 시 안전하게 관리될 수 있도록 노력해야 합니다.

② 협력사는 조달, 생산, 판매, 유통하는 원재료 및 부품 등에 인체 또는 환경에 유해한 물질\*이 포함되어 있는지 확인하기 위해 노력해야 합니다.

\*EU, 전기전자제품 내 유해물질사용제한지침(RoHS) (2006)에 관한 사항 등

③ 또한 특정 물질의 사용, 취급을 금지 또는 규제하는 현지 법률 및 규정을 준수해야 합니다.

# 4. 노동/인권

## 가. 차별 금지

① 협력사는 채용과 임금, 승진, 보상, 연수 기회제공과 같은 고용 관행에 있어 성별, 인종, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해, 임신, 결혼 여부에 근거해 차별을 두어서는 안됩니다.

② 협력사는 임직원의 모집, 채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건은 요구하지 않습니다.

## 나. 임금 및 복리후생

① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 법률 및 제도를 준수해야 합니다. 이는 최저임금, 초과 근무시간 보상, 법으로 정해진 복리후생 등을 포함합니다. 근로자의 임금 기준은 급여내역서나 유사한 서류를 통해 적절한 시기에 제공해야 합니다.

② 협력사는 임직원에게 쾌적한 업무환경을 제공하며, 삶의 질 향상을 위한 복리후생 제도를 운영하기 위해 노력해야 합니다.

## 다. 근로시간

① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수해야 하며, 휴식을 포함한 근로시간을 관리해야 합니다.

② 협력사는 임직원이 원하지 않는 연장근로를 지양해야 하며, 불가피한 연장근로가 발생하는 경우 정당한 보상을 제공해야 합니다.

③ 협력사는 근로자에게 매 7일마다 최소한 하루의 휴무를 보장해야 합니다.

## 라. 인도적 대우

---

- ① 협력사는 임직원의 사생활을 존중하고 근로시간 외 불필요한 업무지시를 자제해야 합니다.
  - ② 협력사는 임직원의 개인정보를 수집할 때 사전에 고지하며, 자발적 동의를 구해야 합니다.
  - ③ 협력사는 작업장의 가혹행위 근절에 최선을 다해야 하며, 근로자에 대한 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 욕설을 포함한 가혹하고 비인도적인 대우가 있어서는 안 됩니다. 협력사는 인도적 대우를 보장할 수 있도록 비인도적 행위에 대한 징계 방침과 그 절차를 명확히 규정하고, 근로자에게 해당 방침과 절차를 공지해야 합니다.
- 

## 마. 결사의 자유 보장

---

- ① 협력사는 임직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 정당한 교섭단체 설립과 운영을 허용해야 합니다.
  - ② 협력사는 임직원의 대표자와 단체교섭 사항에 대해 성실히 협의에 임해야 합니다.
  - ③ 협력사는 임직원의 대표자 부재 시 개별 임직원이 교섭사항을 자유롭게 건의하도록 합니다.
- 

## 바. 아동노동 금지

---

- ① 협력사는 어떠한 형태의 아동노동도 원칙적으로 금지하며, 신분증, 출생증명서 등 합법적 서류를 통해 임직원 및 취업지원자의 나이를 확인해야 합니다. (“아동”은 만 15 세, 의무교육이 끝나는 연령, 현지 법령에 따른 법정 고용 최저연령 중 가장 높은 연령 미만의 사람을 의미합니다.)
  - ② 협력사는 법정 고용 최저연령보다 높은 청소년 근로자를 고용할 수 있으나, 만 18 세 미만의 근로자들은 안전보건 측면에서 위험한 업무(초과근무, 야간근무 포함)를 수행해서는 안 됩니다.
- 

## 사. 강제노동 금지

---

- ① 협력사는 사업을 영위하는 국가별 근로기준 법률에 따라 임직원을 작업에 투입해야 하며, 어떠한 형태의 강제노동이나 임직원 의사에 반하는 의무적 근로를 금지해야 합니다.
  - ② 협력사는 임직원의 개인활동을 제약할 수 있는 신분증, 사증 등의 제출을 요구하지 않으며, 강제노동을 목적으로 폭행, 협박, 감금 등 신체적/정신적 속박 행위를 해서는 안 됩니다.
  - ③ 협력사는 신체적/정신적 속박이나 채무관계에 의한 강제노동 등에 관여하는 거래업체로부터 재화와 용역을 공급받지 않아야 하며, 상기 사실을 확인한 경우 조치를 취해야 합니다.
- 

## • 5. 안전/보건

---

## 가. 산업 안전 관리

---

- ① 협력사는 사업장 내 유해하거나 위험한 기계·기구·설비에 대한 안전성을 정기적으로 점검, 평가해야 합니다.
  - ② 협력사는 사업장 내 유해하거나 위험한 기계·기구·설비 사용에 따른 안전사고를 예방하기 위해 안전장치, 방호벽, 긴급장치 등을 설치하고 관리해야 합니다.
  - ③ 협력사는 임직원 개인을 보호할 수 있는 안전 보호구를 지급해야 합니다. 안전 보호구는 임직원이 쉽고 편리하게 사용할 수 있어야 하며, 제 기능을 다할 수 있도록 유지, 관리해야 합니다.
- 

## 나. 비상상황 대응

---

협력사는 자연재해, 집단감염, 화재 및 안전 사고 등 비상상황에 대응할 수 있는 계획을 수립해야 합니다. 비상사태 발생 시 유형 별 대응절차를 이행함으로써 그 피해를 최소화합니다. 또한 상황종료이후 사태파악 및 평가를 통한 재발방지 대책을 수립, 이행해야 합니다. 평상시에도 정기적인 교육과 훈련을 통해 비상사태 대응역량을 갖춰야 합니다.

---

## 라. 산업재해 및 질병관리

---

- ① 협력사는 산업재해 또는 질병 발생 현황을 측정할 수 있는 체계를 구축해야 합니다.
  - ② 협력사는 산업재해 또는 중대한 질병 발생 시 즉시 해당 작업을 중지시키고, 임직원을 대피시키는 등 필요한 조치를 실시해야 합니다.
  - ③ 협력사는 산업재해 또는 중대한 질병이 발생한 경우, 그 발생원인을 조사하고 개선방안을 마련하기 위해 노력해야 합니다.
- 

## 마. 안전 진단

---

협력사는 잠재 위험 요소를 사전 제거하여 산업재해와 직업병을 방지하는 예방 조치를 취해야 합니다. 위험성평가 활동을 통해 화학적, 생물학적, 물리적 위험도를 파악, 평가 및 관리해야 하며, 생산 설비나 기타 설비의 안전상의 위험을 평가하여 그에 따른 개선대책을 수립, 시행해야 합니다. 이러한 위험은 설계, 엔지니어링, 예방 정비 등을 통한 공학적 개선, 안전한 작업 절차, 지속적인 안전 훈련 및 교육, 적합한 보호구 지급 등 관리적 개선을 통해 통제해야 합니다.

---

## 바. 보건 관리

---

- ① 협력사는 임직원에게 휴게공간, 화장실, 식당 등을 제공할 수 있으며, 해당 시설을 제공하는 경우 청결을 유지하기 위해 노력해야 합니다.
- ② 협력사는 임직원에게 기숙사를 제공할 수 있으며, 기숙사를 제공하는 경우 안전표지, 조명, 냉난방 등을 제공해야 합니다. 또한, 기숙사에는 적절한 외부인 출입제한 장치를 갖춰야 합니다.
- ③ 협력사는 사업을 영위하는 국가별 건강검진 법률에 따라 임직원을 대상으로 일반건강검진 또는 특수건강검진 등을 정기적으로 실시해야 합니다. 또한, 건강검진 결과

필요한 경우 임직원의 작업공간 변경, 작업 전환, 근로시간 단축 등의 조치를 실시해야 합니다.

## • 6. 경영시스템

### 가. 교육 및 소통

① 협력사는 본 행동규범에서 제시하는 사항과 본 행동규범 관련 법률 및 제도에서 다루는 사항을 임직원에게 교육해야 합니다.

② 협력사는 본 행동규범에서 제시하는 사항에 대한 추진계획 및 이행성과 등을 임직원에게 공유해야 합니다.

### 나. 고충처리 제도 운영

① 협력사는 임직원이 윤리, 환경, 노동/인권, 안전/보건 분야의 법률 및 규정 위반 사실을 확인 또는 인지하거나, 관련하여 개인의 권리 및 이익이 침해당한 경우 이를 신고할 수 있는 고충처리 제도를 운영해야 합니다.

② 협력사는 임직원이 신고 등을 하였다는 이유로 해고, 위협, 보복, 조롱 등 불합리한 조치를 받지 않도록 보호해야 합니다. 또한, 신고자의 신분은 철저히 보장하기 위해 노력해야 합니다.

### 다. 규범 준수

① 협력사는 락앤락 또는 락앤락이 지정하는 제 3 자에게 본 행동규범 준수 여부 및 이행수준에 대한 정보를 제공해야 합니다.

② 협력사는 본 행동규범 준수 여부 및 이행수준에 대한 정보제공을 위하여 락앤락 또는 락앤락이 지정하는 제 3 자가 진행하는 자발적 서면점검에 참여해야 합니다. 또한 락앤락이 요구할 경우 현장평가에 참여할 수 있도록 협력사는 적극 협조해야 합니다.

③ 협력사는 본 행동 규범의 준수 및 이행수준에 대해 발견한 결함이나 위반 사항을 시의적절하게 개선해야 하고, 이를 위한 계획을 수립하고 이행할 수 있도록 노력해야 합니다.

최초 제정일자: 2022년 4월 12일

담당조직: 이노베이션팀

관리자: 이노베이션본부 본부장

문의사항 접수: sunyoung.park@locknlock.com